Fumeurs à l'entrée du bâtiment, les non-fumeurs peuvent-ils exiger que cette entrée soit entièrement non fumeur ?

Rubrique : questions-réponses - Date : mercredi 12 juillet 2017

Bonjour,

L'entrée du bâtiment des bureaux où je travaille est le coin où se retrouvent tous les fumeurs. De nombreux agents sont indisposés, de l'hôtesse d'accueil aux agents qui doivent quotidiennement traverser cet espace pour entrer et sortir du bâtiment. Nous sommes plusieurs à vouloir demander que l'entrée du bâtiment soit non fumeur. Notre problématique rejoint celle des abords enfumés des hôpitaux devenus irrespirables.

Est-ce que les salariés non fumeurs peuvent exiger du responsable du bâtiment que l'entrée soit non fumeur, et que soit affichée une interdiction de fumer. Les hôtesses d'accueil, les premières incommodées, n'osent pas même signer une pétition de peur de représailles de leur employeur.

J'aimerais savoir quelle action collective nous pouvons mener au-delà d'une pétition inter-entreprise et quelles sont les obligations ou textes que l'on peut opposer à la communauté des fumeurs.

Je soutiens pour ma part pleinement la démarche de l'association DNF dont j'ai déjà pu mesurer l'efficacité de ses actions notamment en faveur des publics scolaires.

Hélas, je me rends compte que de nombreux adultes sont victimes du tabac passif au quotidien sur leur lieu de travail.

Réponse :

Sortir, même pour fumer, implique une autorisation, fût-elle tacite, de l'employeur. Tout employeur est civilement et pénalement responsable des conséquences que cette autorisation peut faire peser sur la santé de l'ensemble du personnel confronté à la nuisance.

Au regard de l'obligation de résultat depuis la cassation du 29 juin 2005 en matière de sécurité obligeant chaque employeur à devoir protéger ses salariés du tabagisme passif, il doit respecter et faire respecter les dispositions du code de la santé publique. il lui appartiendra en priorité de mettre tout en Suvre pour que l'interdiction de fumer soit appliquée dans son entreprise et plus encore, de veiller au respect de cette interdiction. Il disposera pour ce faire, de son pouvoir d'organisation au sein de l'entreprise, et, au besoin, de son pouvoir disciplinaire. Sur ce point, il est possible de se reporter aux précisions figurant à l'annexe I de la Circulaire du 24 novembre 2006 « concernant la lutte contre le tabagisme » (JO du 5 déc.) citée en référence.

Les décisions de la Chambre Sociale de la Cour de cassation vont au-delà de cette obligation et instaurent une véritable obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Cette obligation de résultat constitue un véritable devoir de prévention. Le simple respect des dispositions du code du travail est insuffisant, l'employeur doit tout mettre en Suvre pour assurer efficacement la sécurité et la santé

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac

physique et mentale des salariés.

Il devrait être possible d'envisager une concertation entre la direction, les acteurs habilités à agir dans le cadre de cette problématique, (CHSCT, délégués du personnel) et le service de santé en vue de mener une action de sensibilisation commune afin que soit mis en Suvre une solution pérenne pour l'ensemble du personnel.

Enfin, tout salarié ayant le sentiment d'une mise en danger de sa santé peut individuellement exercer son droit de retrait dans les conditions prévues par la loi. Cette procédure requière prudence et demande d'être accompagné d'un avocat spécialisé en droit du travail.

Le guide : « Savoir se protéger sur son lieu de travail" décrit les démarches pour e constituer un dossier réunissant les preuves qui pourront s'avérer utiles en cas d'une action en justice possible à l'encontre de votre employeur.

A consulter également : Faire respecter l'interdiction de fumer sur son lieu de travail

Copyright © DNF - Pour un monde Zéro Tabac